# Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2015–2016

**Aanhangsel van de Handelingen**


**Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden**

## 2007

Vragen van het lid **Kuzu** (Groep Kuzu/Öztürk) aan de Minister van Veiligheid en Justitie over *117 medewerkers bij het Openbaar Ministerie die berispt of ontslagen zijn na fouten* (ingezonden 2 maart 2016).

Antwoord van Minister **Van der Steur** (Veiligheid en Justitie) (ontvangen 23 maart 2016).

Vraag 1
Bent u bekend met het artikel «117 medewerkers van het Openbaar Ministerie (OM) berispt of ontslagen na fouten»?[1]

Antwoord 1
Ja.

Vraag 2, 6 en 7
Hoe verklaart u dat deze cijfers pas werden bekend gemaakt nadat de media een beroep deden op de Wet Openbaarheid van Bestuur (WOB)?
Waarom werden deze cijfers pas bekend gemaakt nadat een advocatenkantoor beroep had gedaan op de WOB?
Kunnen dergelijke publicaties in het vervolg op een transparantere wijze bekend worden gemaakt? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 2, 6 en 7
Het Openbaar Ministerie (OM) legt in zijn jaarbericht op transparante wijze verantwoording af over de behaalde resultaten, het gevoerde beleid, de bedrijfsvoering en het integriteitsbeleid. In de jaarverslagen van het OM wordt elk jaar gemeld hoeveel gevallen van integriteitsschendingen zijn onderzocht en vastgesteld, welk type gedragingen het (in hoofdzaak) betrof en welke disciplinaire maatregelen zijn opgelegd. Ook wordt in het jaarbericht gerapporteerd over het integriteitsbeleid in brede zin.
De naar aanleiding van het Wob-verzoek openbaar gemaakte overzichten betroffen de halfjaaroverzichten van het Bureau Integriteit OM (BI-OM).In deze geanonimiseerde overzichten staat een korte beschrijving van alle vermoedelijke integriteitschendingen die het betreffende half jaar binnen het OM zijn geconstateerd, alsmede de wijze van afhandeling daarvan. Deze overzichten

[1] http://www.nrc.nl/nieuws/2016/01/12/137-medewerkers-van-het-om-berispt-of-ontslagen-wegens-fouten-maken


ah-tk-20152016-2007
ISSN 0921 - 7398
’s-Gravenhage 2016

worden sinds enkele jaren gepubliceerd op het intranet van het OM en onder de aandacht gebracht in interne nieuwsbrieven. Achterliggende gedachte bij de overzichten is dat meer open communicatie over integriteitschendingen intern een lerende werking heeft en de transparantie van het integriteitsbeleid vergroot.
Het OM zal in het vervolg jaarlijks in aanvulling op het jaarbericht de BI-OM-overzichten actief publiceren.

Vraag 3
Kunt u toezeggen de Kamer jaarlijks te rapporteren over integriteitsscheidingen bij alle departementen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 3
Het is niet aan mij om te rapporteren over dergelijke gegevens die betrekking hebben op alle departementen.

Vraag 4
Kunt u in een aanvullende rapportage de gegevens van de betrokkenen specificeren naar sekse, etniciteit, functie en schaalniveau en dit vanaf nu in elke rapportage over integriteitsschendingen verwerken? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 4
Een verdere specificatie van de concrete casussen in het overzicht dat het OM openbaar heeft gemaakt, zou kunnen leiden tot identificatie en herkenning van de betrokkenen. Gelet op het belang van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, kan ik die casussen niet verder specificeren.

Vraag 5
Hoe waardeert u het aantal van 117 medewerkers dat de fout in is gegaan? Is dit aantal hoger dan in voorgaande jaren?

Antwoord 5
Het aantal meldingen schommelt rond de 30 à 40 per jaar. In de bewuste periode zijn er 137 meldingen gedaan. Deze integriteitsmeldingen hebben betrekking op een periode van 3,5 jaar en het betreft rechterlijk ambtenaren, rijksambtenaren én stagiairs. In 20 gevallen bleek er na onderzoek geen sprake te zijn van een integriteitschending of bleek de melding geen OM'er te betreffen. De meldingen variëren van het niet registreren van vrije dagen en het ongeoorloofd raadplegen van informatie tot andere incidenten. De overgrote meerderheid betrof lichte vormen van plichtsverzuim – geen strafbare feiten – waartegen disciplinair is opgetreden. Aantal en aard van de integriteitsincidenten worden centraal gemonitord door het BI-OM in het kader van het integriteitsbeleid dat in 2012 is ingezet en dat erop gericht is de alertheid en meldingsbereidheid van OM'ers in integriteitskwesties te vergroten.

Vraag 8
Deelt u de mening dat het OM een voorbeeldfunctie heeft en dat dergelijke fouten van medewerkers het vertrouwen in het OM aantasten? Zo ja, wat gaat u hieraan doen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 8
Iedere misstap van een medewerker van het OM is er natuurlijk één teveel. Juist een organisatie die anderen aanspreekt op normoverschrijdend gedrag moet het goede voorbeeld geven. Het is echter een illusie dat in een organisatie met meer dan vijfduizend mensen iedereen zich, zowel op de werkvloer als privé, altijd gedraagt zoals het zou moeten. Het OM voert dan ook actief beleid gericht op bewustwording en signalering van mogelijke schendingen. Dit is een lastig en langdurig proces.
Een belangrijke rol hierin vervult het eerdergenoemde BI-OM, dat als landelijk expertisecentrum een adviserende, stimulerende en beheersende rol op het gebied van integriteit heeft. Het BI-OM fungeert als vraagbaak en sparring-partner voor de OM-onderdelen, stimuleert bewustwording en communicatie rondom integriteit en houdt centraal zicht op aantallen integriteitschendingen en de wijze van afhandeling daarvan. Onderdeel van het BI-OM is een poule

van onderzoekers, waarop de OM-onderdelen een beroep kunnen doen om een (vermoedelijke) integriteitschending te onderzoeken.
Het integriteitsbeleid van het OM is in 2013 door GRECO (Group of States Against Corruption, een verdragsorganisatie onder de vlag van de Raad van Europa) in Europees verband als *best practice* aangemerkt.

Vraag 9
Deelt u de mening dat een betere screening bij aanname van medewerkers bij het OM, dergelijke fouten kan voorkomen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 9
Een screening is wezenlijk onderdeel van het preventiebeleid, naast het regelmatig voeren van functioneringsgesprekken, het aanspreken van medewerkers op afwijkend gedrag en de beschikbaarheid van vertrouwenspersonen. Voor vertrouwensfuncties binnen het OM geldt uiteraard al een verzwaarde screening in de vorm van een veiligheidsonderzoek door de AIVD. Een screening biedt uiteraard geen volledige garantie op het voorkomen van integriteitsschendingen.
In mijn brief van 11 februari 2016 heb ik aangekondigd voor functies die een hoge mate van integriteit vereisen – waaronder die bij het OM – het afwijzen van een Verklaring omtrent het Gedrag ook mogelijk te willen maken op basis van enkel politiegegevens.

Vraag 10
Deelt u voorts de mening dat medewerkers bij het OM vrij zouden moeten zijn om hun aanmerkingen over de gang van zaken binnen het OM kenbaar te maken? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 10
Ja, die mening deel ik. Als medewerkers van het OM mogelijke integriteitsschendingen of misstanden signaleren, kunnen zij die melden bij hun leidinggevende of (desgewenst vertrouwelijk) bij de vertrouwenspersonen integriteit die op elk parket aanwezig zijn. Hierbij gelden de waarborgen van het Besluit melden vermoeden misstand bij Rijk en Politie. Een substantieel deel van de vermoedelijke schendingen is ook naar voren gekomen naar aanleiding van een dergelijke melding.

Vraag 11
Wat is de standaardprocedure waarmee strafmaten bij het OM worden bepaald en kunt u aangeven hoe deze straffen in verhouding staan tot elkaar?

Antwoord 11
Een bij het OM werkzame rijksambtenaar of rechterlijk ambtenaar komt in aanmerking voor een disciplinaire maatregel (variërend van een schriftelijke berisping tot ontslag) wanneer die persoon opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich anderszins aan plichtsverzuim schuldig maakt. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van voorschriften als het doen of nalaten van iets dat een goed (rechterlijk) ambtenaar behoort te doen of na te laten. Onvoorwaardelijk strafontslag is de zwaarste disciplinaire maatregel en wordt verleend als het verzuim het treffen van een dergelijke maatregel rechtvaardigt.
Per situatie zal bepaald moeten worden wat een evenredige verhouding is tussen plichtsverzuim en de op te leggen straf. Daarin kan meewegen dat het OM een bijzondere positie heeft. Daarnaast is van belang dat rechterlijke ambtenaren een voorbeeldfunctie bekleden, zodat van hen (nog) hogere eisen gesteld kunnen worden met betrekking tot integriteit.